

Beruflichkeit zwischen Arbeitsteilung und Prozessorientierung?

Dorsch-Schweizer, Marlies; Schwarz, Henrik

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dorsch-Schweizer, M., & Schwarz, H. (2007). Beruflichkeit zwischen Arbeitsteilung und Prozessorientierung? *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 30(2), 300-318. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-38959>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Beruflichkeit zwischen Arbeitsteilung und Prozessorientierung?

Marlies Dorsch-Schweizer und Henrik Schwarz

1 Einleitung

Stimmt die These von der „Entberuflichung“? Ist Berufs=Bildung als Aus=Bildung für einen Lebens=Beruf angesichts der Geschwindigkeit technisch-organisatorischer Entwicklungen, der Zunahme sogenannter „Patchwork-Biographien“ und der Notwendigkeit (und Anerkennung) des lebenslangen Lernens zu einem Widerspruch in sich geworden?

Neben einer Reihe qualitativer und quantitativer Faktoren – als Stichworte seien genannt: betriebliche Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft, Ausbildungsreife, europäische Integration, Modularisierung und Durchlässigkeit – ist die (deutsche) Berufsbildung mit zwei scheinbar gegensätzlichen Entwicklungen konfrontiert: den steigenden Qualifikationsanforderungen sowie der Tendenz zur Re-Taylorisierung. Während einerseits funktions- und fachübergreifende, auf ganzheitliche Arbeits- und Geschäftsprozesse bezogene Qualifikationen benötigt werden, gibt es andererseits einen Trend zu spezialisierten, an einzelbetrieblichen Profilen ausgerichteten Berufen sowie „Einfachberufen“ mit abgesenktem Qualifikationsniveau. Auf dieses „Anforderungsdilemma“ hat die Berufsbildung in den letzten Jahren zwar mit einer Reihe unterschiedlicher Strukturmodelle für Ausbildungsberufe reagiert, eine systematische Perspektive aber nicht entwickelt.

In diesem Beitrag sollen diese Entwicklungen der letzten Jahre quantitativ und qualitativ nachvollzogen werden. Zunächst werden die Veränderungen der Qualifikationsanforderungen in der Arbeit und die damit verbundene wissenschaftliche Diskussion um die „Erosion des Berufsprinzips“ umrissen. Dann soll untersucht werden, welche Gründe dafür sprechen, den erkennbaren (oder scheinbaren) Tendenzen von „Entberuflichung“ und Zersplitterung der Berufelandschaft entgegenzuwirken. Müssen Beruf und Beruflichkeit sowie die Ordnungsstrukturen für die Entwicklung von Ausbildungsberufen neu im Sinne einer breiten, einzelberufsübergreifenden, auf Lerntransfer und Mobilität angelegten ganzheitlichen „Berufsbefähigung“ gedacht werden?

2 Prozessorientierung als „die“ neue Form der Arbeitsorganisation

Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt beeinflussen immer schon in hohem Maße die Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen und in den Berufen. Fortschreitende Technisierung, zunehmende Professionalisierung, neue Beschäftigungsfelder im Dienstleistungsbereich und insbesondere die Bandbreite und Dynamik der Veränderungsprozesse in den Arbeitsorganisationen forcieren den Bedarf nach neuen Berufen oder die Erarbeitung

neuer Inhalte und neuer Strukturen in bestehenden Berufen. Dabei scheint sich ein schwer zu lösender Widerspruch des Bedarfs an immer komplexeren und gleichzeitig immer spezialisierteren Berufsinhalten aufzutun. Dieses Anforderungsdilemma an die Berufsbildung resultiert unseres Erachtens auch aus der noch nicht abschließend geklärten oder aus der nicht abschließend zu klärenden Frage, wie die Zukunft der Organisation der Arbeit aussehen wird.

Die viel beachteten Studien des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen aus den 1980er Jahren prognostizierten auf Grundlage empirischer Forschungen in unterschiedlichen Branchen für die industrielle Produktion „Das Ende der Arbeitsteilung“ (Kern/Schumann 1984) mit ganzheitlichen Aufgabenzuschnitten und für die „Zukunft der Angestellten“ (Baethge/Oberbeck 1986) ebenfalls die ganzheitliche Aufgabenbewältigung mit mehr Komplexität und Wissensintensität. Damit wurde der Abschied von tayloristischen Arbeitsformen und der eindeutige Trend zu qualifizierter und wissensintensiver Arbeit proklamiert. Diese Entwicklung wurde in den 90er Jahren durch die MIT-Studie (Womack/Jones 1992) und die breite „Lean Production“-Diskussion noch bestärkt, vor allem da umfassende Umstrukturierungsprozesse in den Unternehmen einsetzten, die sich u. a. auf prozessorientierte Betriebs- und Arbeitsorganisationen gründeten. Diese prozessorientierten Arbeitsorganisationen waren von Elementen wie

- flachere Hierarchien,
- vielfältige fach- und funktionsübergreifende Kooperationen,
- Prozesssicherung und -optimierung als Aufgabe der Produktion,
- Team- und Gruppenarbeitskonzepte,
- flexiblere Rahmenbedingungen der Arbeit

gekennzeichnet (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Rauner 2006). Auch wenn nicht alle Elemente vollständig und mit gleicher Intensität oder mit gleicher Ausrichtung und Dynamik in den Betrieben zum Tragen kamen, sind die Unternehmen auch noch aktuell aufgrund sich verschärfender Konkurrenzsituation durch Internationalisierung bzw. Globalisierung dabei, diese „grundlegende Strukturveränderung ihrer Organisation vorzunehmen. Eine prozessorientierte Betriebs- und Arbeitsorganisation beginnt sich als neues Paradigma der Unternehmensgestaltung breitflächig durchzusetzen.“ (Schumann 2003, S. 105)

Prozessorientierte Betriebsstrukturen verändern die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. „Eine nicht tayloristische Betriebsstruktur ist nicht nur auf ein hohes Qualifikationsniveau aller Beschäftigten angewiesen, sondern auf Qualifikationen, die sich von denen in der nach Taylor organisierten Fabrik deutlich unterscheiden. Mitdenken bei der Einführung und Implementation von integrierten Informationssystemen auf allen Ebenen der flacher werdenden betrieblichen Hierarchien ist geboten.“ (Rauner 2006, S. 4) Die wesentlichen Elemente neuer Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sind

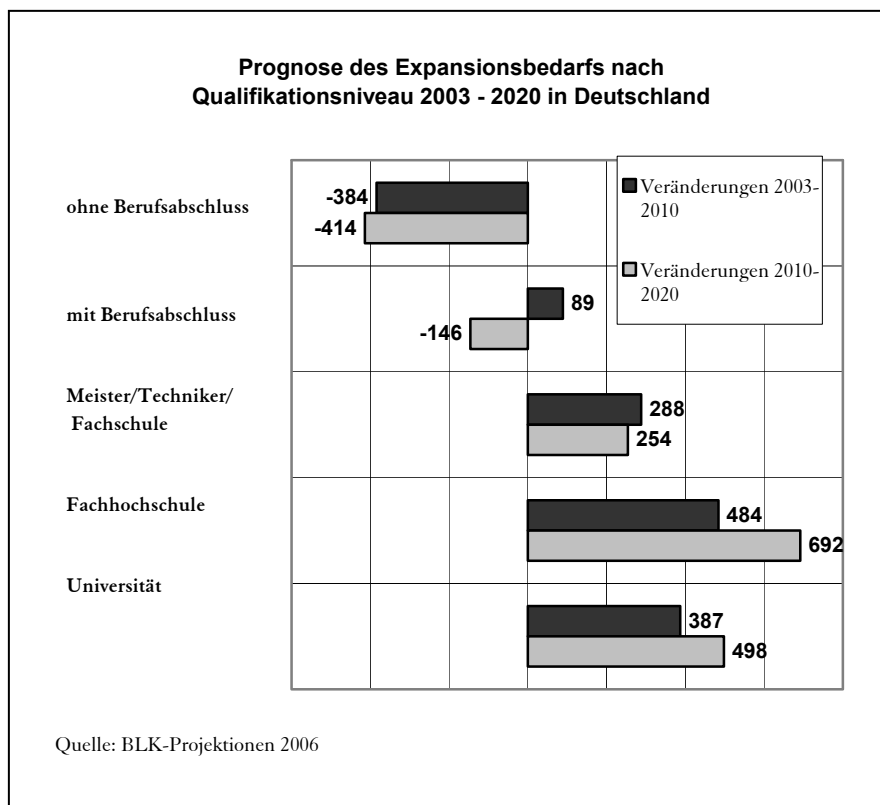
- die wachsende Bedeutung von „Zusammenhangswissen“,
- die größere Bedeutung der Schlüsselkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Problemlösungsfähigkeit,
- das Abstraktionsvermögen,
- die betriebliche Einsatzmobilität,
- das lebenslange Lernen.

Damit wird in der Berufsbildung „der Erwerb beruflicher Kompetenzen für prozesskompetente Facharbeit“ (IG-Metall 2003) immer vordringlicher. Inzwischen fließen prozessorientierte Inhalte daher zunehmend und in vielfältiger Form in die Berufsbildung ein, und zwar sowohl in die Ausbildungspraxis als auch in die Ordnungsarbeit¹.

2.1 Prognosen und Realität steigender Qualifikation im Beschäftigungssystem

Verstärkt wird die durchgängige Annahme über zukünftig höher qualifizierte Anforderungen in der beruflichen Tätigkeit durch eine Vielzahl statistischer Prognosen.² Eine aktuelle, bisher unveröffentlichte BLK-Prognose (2006) weist bei Fortschreibung bis 2020, bezogen auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigung, ebenfalls in diese Richtung.

Schaubild 1

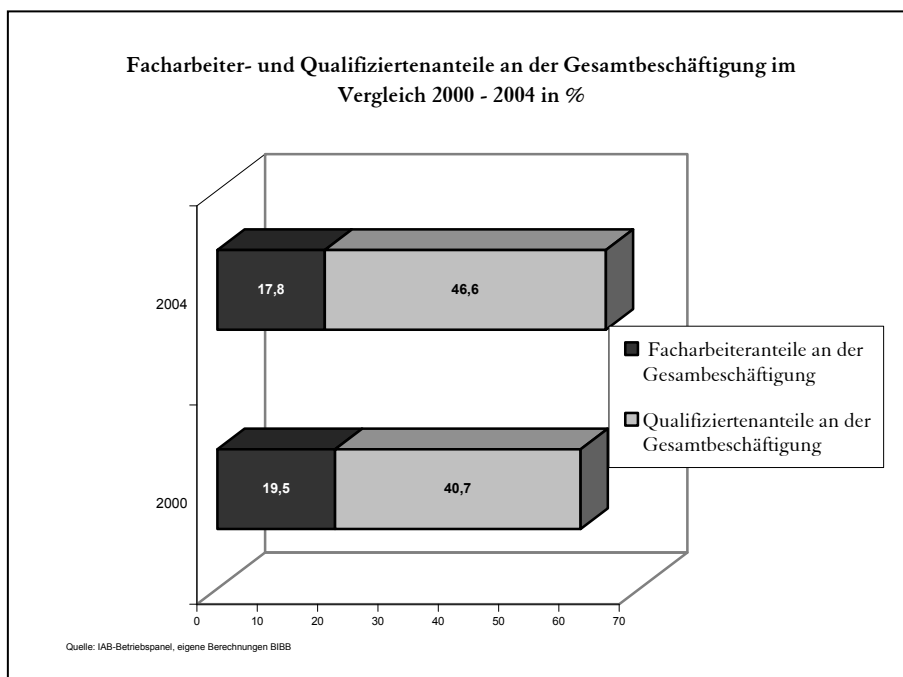


- 1 Fachbegriff für das Procedere des Erarbeitungs- und Gestaltungsprozesses der Entwicklung neuer Berufe und der Modernisierung bestehender Berufe im dualen System.
- 2 Beispielhaft sei hier die IAB/Prognos Projektion von 1999 bezogen auf Tätigkeitsniveaus genannt.

Demnach werden knapp 800.000 Arbeitsplätze für Beschäftigte ohne Berufsabschluss für den Zeitraum von 2003 bis 2020 verlorengehen, im Saldo verlieren auch die beruflich Ausgebildeten rund 60.000 Beschäftigungsmöglichkeiten, wohingegen die Arbeitsplätze, die mit Fachhochschul- und Universitätsabsolventen und –absolventinnen zu besetzen sind, um knapp 2 Millionen steigen werden. Hier ist allerdings anzumerken, dass trotz dieser prognostizierten Qualifikationsverschiebung Beschäftigte mit einem Berufsabschluss auch 2020 bei einem Anteil von rund 56 % die dominierende Gruppe im Beschäftigungssystem bleiben.

In der aktuell vorfindbaren statistischen Realität lässt sich die Tendenz zur Höherqualifizierung der Beschäftigten ebenfalls belegen. In einem Zeitraum von 10 Jahren (1994 bis 2004) verloren Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss etwa 1,1 Mio Arbeitsplätze³, und auch Beschäftigte mit einem Abschluss in der beruflichen Bildung haben bei einem Arbeitsplatzverlust von 2,2 Mio deutliche Rückgänge hinnehmen müssen. Demgegenüber steht ein Anstieg der Beschäftigung im höher qualifizierten Bereich. „Damit zeigt sich die Tendenz stabil, dass in den hoch qualifizierten Bereichen die Beschäftigung steigt, während sie in den anderen Segmenten zurückgeht.“ (Kupka/Biersack 2005, S. 78) In einem Vergleich der Facharbeiter- und Qualifiziertenanteile an der Gesamtbeschäftigung bezogen auf den Zeitraum von 2000 bis 2004 bestätigt eine Auswertung auf Grundlage des IAB-Betriebspanels ebenfalls die vorgenannten Analysen.

Schaubild 2

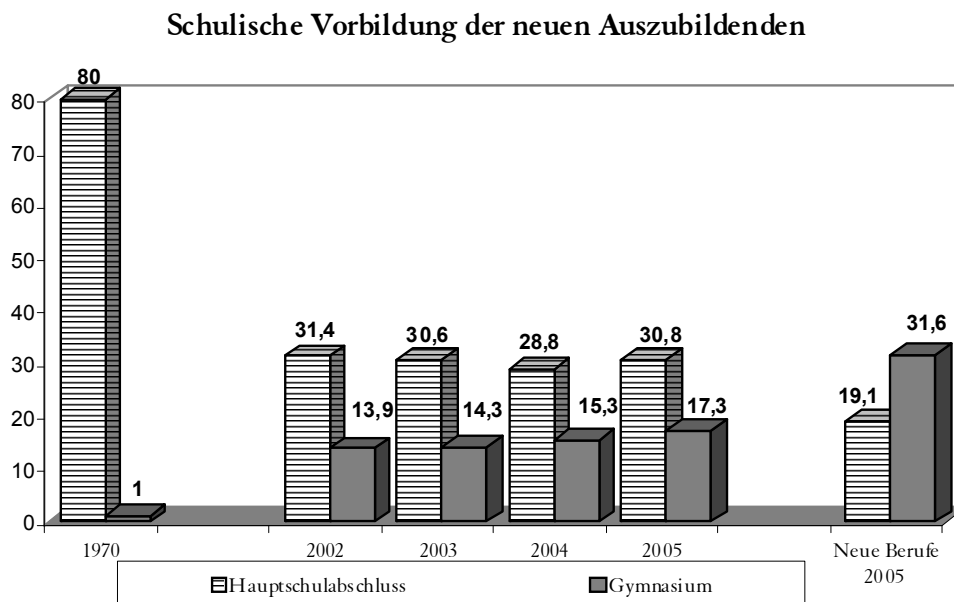


3 Grundlage ist hier die BA-Statistik, die sich auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bezieht..

Innerhalb dieser 4 Jahre haben sich die Qualifiziertenanteile an der Gesamtbeschäftigung erhöht und im Verhältnis zu den leicht gesunkenen Facharbeiteranteilen auch real an Bedeutung gewonnen.

Auch im Ausbildungssystem lässt sich eine deutliche Tendenz zu höheren Schulabschlüssen beim Einstieg in die Berufsausbildung erkennen. Zwar war und ist das duale Ausbildungssystem ein offenes System für viele unterschiedliche Schulabschlüsse, Jugendliche mit Abitur haben ihren Anteil an der Berufsausbildung jedoch deutlich gesteigert. Dabei sind gerade die neuen Berufe, die seit 1996 entstanden sind, offensichtlich für leistungsstarke Jugendliche interessant.

Schaubild 3



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen BIBB

Der Indikator der schulischen Einstiegsqualifikation ist jedoch allein betrachtet zu schwach, um schon von einer gleichwertigen Entwicklung steigender Qualifiziertenanteile im Berufsbildungs- und im Beschäftigtensystem auszugehen. Dazu ist die derzeitige Ausbildungsmarktsituation zu angespannt und die kritische Bewertung des schulischen Leistungsniveaus zu stark in der Diskussion. Inwieweit die steigende schulische Vorbildung auch auf anspruchsvollere Berufe zurückzuführen ist, lässt sich nur durch eine genauere Betrachtung der berufsinhaltlichen Qualifikationsanforderungen in den Berufsbildern konkret belegen.

Die Qualifikationsstrukturen und Qualifikationsanforderungen bleiben heterogen

Die bisher dargelegten Entwicklungen geben sowohl inhaltlich als auch zahlenmäßig den deutlichen Hinweis auf steigende Qualifikationen im Beschäftigungssystem. Dennoch sind die aktuellen Anforderungen an berufliche Qualifikationen nicht so eindeutig und vor allem nicht durchgängig auf ein höheres Qualifikationsniveau ausgerichtet. Obwohl es belegt ist, dass sich Prozessorientierung als Organisationsmodell und steigende Qualifikationen als ein Ausdruck dieser Strukturen durchgesetzt haben, waren und bleiben die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Arbeitsplätze ambivalent. Denn immer schon ging und geht Prozessorientierung mit Formen der Arbeitsteilung und Standardisierung in den Unternehmen einher. Die Annahme aus den eingangs genannten zentralen Studien, dass die Zukunft der Arbeit nicht mehr von tayloristischen Arbeitsformen, sondern von komplexen Tätigkeiten mit ganzheitlichen Aufgabenzuschnitten bestimmt werde, wird inzwischen auch von den Autoren in dieser Absolutheit problematisiert (Baethge 2004). „In der industriellen Produktion haben die auf Produktionsintelligenz setzenden Produktionskonzepte weniger Verbreitung gefunden, als wir angenommen haben[...]. Wir treffen bei unseren aktuellen Untersuchungen im Dienstleistungssektor Formen der Arbeitsorganisation an, die deutlich tayloristische Züge aufweisen[...]. Man kann sagen, dass in diesen Bereichen der Taylorismus gegenwärtig eine radikalere Anwendung findet als in früheren Phasen von Angestelltenarbeit.“ (Baethge 2004, S. 10) Arbeitsteilige Prozesse sind in den Unternehmen in mehr oder weniger ausgeprägter Form bestehen geblieben, gering qualifizierte und kleinteilige, nach klaren Vorgaben auszuführende Tätigkeiten prägen daher auch die Anforderungsstruktur in den Betrieben.

Sieht man sich die weitere wissenschaftliche Diskussion zu dem Spannungsfeld von Prozessorientierung und Arbeitsteilung an, so geht es offensichtlich nicht nur um die Frage, was sich auf längere Sicht durchsetzen wird (Baethge 2004, S. 11). Inzwischen werden neue ambivalente Handlungsanforderungen identifiziert, die Ausdruck von komplexen Verknüpfungen routinierter Arbeit in ganzheitlichen, prozessorientierten Systemen sind. Lacher (2006) sieht durch die aktuellen Fertigungsprozesse in der Automobilindustrie die Entstehung eines neuen Arbeitstypus, den er als „qualifizierter Routinearbeiter“ bezeichnet. Dieser qualifizierte Routinearbeiter bewegt sich im Spannungsfeld qualifizierter Anforderungen von prozessorientierter Arbeit und der Durchführung repetitiver Teiltätigkeiten nach vorgegebenen Standards. Im Einzelnen entstehen damit vielfältige ambivalente Handlungsanforderungen aus

- kontinuierlichen Verbesserungen und individuellen Routineaufgaben,
- vollständigen Handlungsaufgaben und repetitiven Teilarbeiten,
- kreativen Problemlösungen und Anwendung von Methodenstandards,
- Elementen der Selbstorganisation und Arbeiten nach vereinbarten Zielvorgaben,
- Geschäftsprozessorientierung und Durchführung von Teiltätigkeiten.

Nach Lacher wird damit die Facharbeit entwertet, und es entstehen Routinearbeiten mit qualifizierten Herausforderungen, die unterhalb der Facharbeit liegen und zur unterwertigen Beschäftigung breit ausgebildeter Beschäftigter führen. Aus seiner Sicht entstehen da-

mit neue Herausforderungen an die Berufsbildung, da die bisherigen Berufsbilder den neuen Arbeitstypus nur unzureichend erfassen.

Ähnliche Entwicklungen lassen sich auch in einer völlig anderen Branche, dem Bankgewerbe, konstatieren. Breit und qualifiziert ausgebildete Bankkaufleute werden ebenfalls in immer stärkerem Maße mit eingegrenzten Tätigkeitsfeldern konfrontiert, die einerseits Qualifikationen prozessorientierter Arbeitsabläufe abfordern, auf der anderen Seite aber die Kundenberatung auf standardisierte Produkte des Massenkundensegments beschränken (Brötz et al. 2006).

Mit diesen Beispielen zeigt sich eine neue Qualität der Verzahnung unterschiedlicher Handlungsanforderungen. Ob damit tatsächlich schon ein neuer Arbeitstypus identifiziert werden kann, bleibt noch fraglich. Wie dargelegt, entwickeln sich die realen Bedingungen in den Unternehmen auf breiter Ebene trotz grundsätzlicher Neuausrichtung auf prozessorientierte Abläufe und Qualifikationsanforderungen immer schon vielschichtiger, dynamischer und oft auch weniger ausgeprägt, als ursprünglich angenommen.

3 Krise der Beruflichkeit?

Ob nun das deutsche Berufssystem ein gutes und anpassungsfähiges Modell ist, um diese vielfältigen Entwicklungen aufzufangen, scheint in der wissenschaftlichen Diskussion ein nicht endendes Thema zu sein. Schon seit Längerem wird diese Diskussion auf die Frage fokussiert, ob mit dem Wandel in der Arbeitswelt die Erosion des Berufes einhergeht. Baethge/Baethge-Kinsky (1998, S. 469) verweisen beispielsweise auf dysfunktionale Wirkungen der berufsförmig organisierten Arbeit zu den prozessorientierten Betriebs- und Arbeitsorganisationskonzepten und formulieren die These: „die spezifische Verbindung von (Berufs-)Fachlichkeit, sozialer Integration im Betrieb und gesellschaftlichen Status, die das traditionelle deutsche Berufskonzept ausgezeichnet hat, löst sich immer mehr auf und unterminiert damit das Berufskonzept in seiner Gültigkeit.“

Diese These führte zu einem breiten wissenschaftlichen Diskurs, denn „der wissenschaftliche Konsens endet (jedoch) dort, wo genauer nach den Auswirkungen auf die Arbeit und die Konsequenzen für die Qualifikationsentwicklung und die Ausbildungserfordernisse gefragt wird.“ (Schumann 2003, S. 105) So geben Dostal et al. (1998) dem Beruf gerade in Zeiten von Wandel eine besondere Bedeutung als Orientierungsrahmen und Ausgleich von Unsicherheit. Olsen (2001) fragt in diesem Zusammenhang, warum prozessorientierte Anforderungen nicht Merkmal einer berufsorientierten Organisation sein können. Entgrenzungen können aus seiner Sicht auch als Öffnungen für Erweiterungen der Beruflichkeit wirken. Bosch (2001) betont die Integrationsfunktion des Berufsbildungssystems gerade mit stabilisierender Wirkung für die Erwerbsbiografien. Und letztendlich formuliert Schumann (2003, S. 107): „In der mit der Prozessorientierung einhergehenden ‚erweiterten Zuständigkeit‘ und ‚ausdifferenzierten, vertieften Kooperation‘ sehe ich wenig ‚Verdünnung‘ und ‚Entgrenzung‘ der Berufskonturen; ‚Ergänzungen‘ und ‚Umgewichtungen‘ scheinen mir den Sachverhalt besser zu treffen.“

Was sind denn eigentlich die konstitutiven Merkmale des deutschen Berufskonzepts, über das hier debattiert wird?

Beruf als strukturierendes Prinzip

In den deutschsprachigen Ländern gelten Beruf und Beruflichkeit als strukturierendes Prinzip zur Organisation von Austauschprozessen auf dem Arbeitsmarkt. Berufe bieten die Möglichkeit zur „Allokation von Humanressourcen im Rahmen beruflich-funktionaler Arbeitsorganisation“ (Jacob/Kupka 2005, S. 28). Neben der ökonomischen Bedeutung des Berufs als „Arbeitsvermögen“ und Kristallisationspunkt beruflicher Identität zur Sicherung des Lebensunterhaltes verbinden sich mit dem Berufsprinzip weitere psychologische und emanzipative Dimensionen wie Chancen zur Persönlichkeitsentwicklung und –entfaltung, soziale Orientierung, Stellung und Status oder der Erwerb von Rechtsansprüchen im Bildungs- und Sozialsystem. Erwerb, Sicherung und Erhalt des beruflichen Arbeitsvermögens in einer „Kompetenzdomäne“ ist eine ursprüngliche Form des lebenslangen Lernens (Dostal et al. 1998; Dostal 2006; Laur-Ernst 2000).

Die Anforderungen an die Berufsbildung sind im Berufsbildungsgesetz insbesondere in den §§ 1 und 5 festgeschrieben. Diese gesetzlich verankerten Standards, wie

- die Vermittlung der für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt *notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)*,
- die Durchführung der Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang,
- während einer Ausbildungszeit, die nicht mehr als drei Jahre und nicht weniger als zwei Jahre betragen soll sowie
- der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung

sind Kernelemente des deutschen Berufsausbildungssystems. Sie beziehen sich wechselseitig aufeinander und sollen in ihrer Gesamtheit die Absolventen einer Ausbildung zu einer „Berufsfähigkeit“ (Kloas 1997, S. 22) führen, die vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet, Transfer und Mobilität ermöglicht sowie die Voraussetzungen für den Erwerb weiterer Qualifikationen schafft. Die schon in der Ausbildung erworbene Berufsfähigkeit gewährleistet den unmittelbaren Übergang von der Ausbildung in eine qualifizierte Tätigkeit des Beschäftigungssystems. Dies ist ein wesentliches Merkmal des deutschen dualen Systems, das es von eher schulisch basierten Ausbildungssystemen in anderen Ländern unterscheidet.

„Eine am Berufskonzept orientierte Ausbildung

- bereitet auf ein Bündel zusammenhängender Tätigkeiten vor, das an Qualifikationsstandards ausgerichtet ist, die in den Ausbildungsordnungen dokumentiert sind,
- verbindet fachliche und fachübergreifende Kompetenzen für das Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit und als Grundlage für das selbständige Weiterlernen,
- leistet einen wesentlichen Beitrag für die gesellschaftliche Integration der Jugendlichen sowie deren spätere soziale Absicherung.“ (Sauter 2003, S. 74 f.)

Wie schon oben bezogen auf die ambivalenten Entwicklungen im Bereich der Arbeitsorganisation näher ausgeführt, lässt sich aus der Dynamik der Arbeitswelt nicht zwingend die Notwendigkeit ableiten, Beruflichkeit und Beruf als Allokationsprinzip aufzugeben. Nach Dostal et al. (1998) bezieht sich die These von der Entberuflichung vor allem auf tayloristi-

sche, einfache Berufe/Jobs, die dem Innovationstempo und dem Strukturwandel zum Opfer fallen. Sie greift nicht für die Konstruktion von Ausbildungsberufen, denn die Schlussfolgerung, Berufs=Ausbildung entwerfe sich schon nach kurzer Zeit durch den Wegfall bestehender Erwerbs=Berufe und die schnelle Änderung der beruflichen Anforderungen, lässt sich nicht belegen. Einerseits ist die Zahl der Auszubildenden, die direkt nach der Ausbildung den Beruf gewechselt haben, mit einem Fünftel in den letzten 30 Jahren in etwa gleichgeblieben (Seibert 2007), zum anderen findet die Anpassung an geänderte Anforderungen durch innovative oder aufgabenflexible Tätigkeiten vor allem im erlernten oder einem ähnlichen Beruf statt (Hall 2007). Eine fundierte Ausbildung ist nach wie vor eine gute Basis, um flexibel auf sich wandelnde Anforderungen und wechselnde Tätigkeiten reagieren zu können. Basis dieser Flexibilität ist die gleichzeitige Vermittlung von allgemeinem und spezifischem Humankapital, von Berufserfahrung und theoretischem Wissen (Fitzenberger/Spitz 2005, S. 28).

Neben dieser Flexibilität durch eine (breite) Theorie und Berufspraxis verbindende Ausbildung verweisen Dostal et al. (1998) auf die identitätsstiftende Funktion des Berufs. Gerade weil sich aus der Erwerbsarbeit immer weniger identitätsstiftende Faktoren ableiten lassen, erhält der Beruf eine neue Bedeutung, „da er für die Berufswahl, die Qualifizierung und für den Arbeitsmarkt ein Raster anbietet, das wegen seiner Mehrdimensionalität und Anpassungsfähigkeit bei gleichzeitiger Stabilität als Instrument zum Ausgleich und zur Bewältigung der erkennbaren Herausforderungen verwendet werden kann.“

4 Zur Entwicklung der Berufsbildung in Deutschland

Die beschleunigten wirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Entwicklungen auf globalisierten Märkten haben auch die Berufsbildung in Deutschland in den letzten Jahren stark beeinflusst.

- Das bei weitem nicht ausgeschöpfte Rationalisierungspotenzial der Informations- und Kommunikationstechnologie integriert ehemals getrennte Funktionsbereiche und optimiert und beschleunigt Arbeitsabläufe.
- Die Reorganisation betrieblicher Prozesse sowie des Austauschs von Gütern und Dienstleistungen insgesamt verändert die bisherigen Formen der Arbeitsteilung. Einzel- und Routinefunktionen sowie zeitliche und räumliche Begrenzungen lösen sich auf oder werden aufgehoben zugunsten optimierter Geschäftsprozesse.
- Die Aufhebung traditioneller Funktionsorientierung zugunsten der am Geschäftsprozess orientierten Handlungsabläufe erfordert Strukturwissen und Analysefähigkeit; flachere Hierarchien beeinflussen die Entscheidungs-, Team- und Führungskompetenz; flexible Produktionsweisen, Käufermärkte und aufgeklärte Kunden erfordern eine konsequente Kundenorientierung; die Bedeutungszunahme und Ausdifferenzierung des Dienstleistungssektors (z. B. in den Bereichen Gesundheit, Kultur, Freizeit, Tourismus, Transport/Logistik und Umwelt) sowie die Besetzung von Marktnischen diversifizieren das Tätigkeitsspektrum.
- Die Krise auf dem Ausbildungsstellenmarkt, eine zurückgegangene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sowie der gemessen an der Entwicklung des Dienstleistungssektors relativ geringe Anteil von Ausbildungsberufen in diesem Bereich haben das (duale) Berufsbildungssystem weiter unter Druck gesetzt.

Die auf diese Veränderungen bezogene, seit den 90er Jahren geführte Diskussion zur Modernisierung der Berufsbildung hat zu einer ganzen Reihe neuer Ausbildungsberufe und Strukturkonzepte geführt, die neben der Differenzierung in Schwerpunkte und Fachrichtungen eine Vielfalt weiterer Optionen zur flexiblen Gestaltung von Berufen eröffnet hat. Ergänzt wird diese Entwicklung durch die Reform des Berufsbildungsgesetzes, das nunmehr u. a. die Anerkennung vollzeitschulischer Ausbildungsgänge, die Anrechnung von im Ausland absolvierten Ausbildungsinhalten oder die Anerkennung von in der Ausbildung erworbener Zusatzqualifikationen vorsieht. Darüber hinaus haben sich im Zuge der Reformanstrengungen die Verfahren zur Modernisierung bestehender und der Entwicklung neuer Berufe in den letzten Jahren erheblich verkürzt.

4.1 Entwicklung der Ausbildungsberufe

Während im Zeitraum zwischen 1980 und 1995 lediglich 14 Ausbildungsberufe neu entwickelt wurden, stieg deren Zahl nach Beginn der Modernisierungsdebatte Anfang der 90er Jahre zwischen 1996 und 2006 auf 68. Insgesamt wurden innerhalb der letzten zehn Jahre mit 273 Berufen fast 80 Prozent aller Ausbildungsberufe modernisiert. Derzeit gibt es 342 nach Berufsbildungsgesetz geregelte staatlich anerkannte Ausbildungsberufe, darunter 82 Berufe mit Spezialisierungen in Form von Fachrichtungen oder Schwerpunkten sowie 15 Berufe mit Wahlqualifikationseinheiten⁴. 59 der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe können dem Bereich der kaufmännischen und Dienstleistungsberufe und 283 den technisch-gewerblichen und übrigen Berufen zugerechnet werden.

„Einfachberufe“

Bei 34 aller 342 Ausbildungsberufe handelt es sich um zweijährige Berufe, deren Neuentwicklung im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ in den letzten Jahren forciert wurde (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2000). Insbesondere durch die Schaffung neuer zweijähriger Ausbildungsberufe mit weniger anspruchsvollen Profilen für „benachteiligte weniger ausdauernde und eher praktisch begabte Jugendliche“, die besonders auf kurze Ausbildungsgänge mit abgespecktem Theorieanteil angewiesen seien (BMWA 2003, S. 6), erhofft sich die Bundesregierung einen Anreiz für Betriebe, zusätzliche Ausbildungsstellen bereitzustellen. Ob sich die Zahl der Ausbildungsplätze dadurch wesentlich steigern lässt, ist aber zweifelhaft. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in 2-jährigen Ausbildungsberufen hat sich zwar zwischen 1995 und 2005 von 20.309 auf 41.295 verdoppelt, allerdings sagt die Statistik nichts darüber aus, welche bestehenden 3-jährigen Ausbildungsplätze dadurch verdrängt wurden. Abgesehen von wenigen gut besetzten Ausbildungsberufen – etwa die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entfallen auf den Ausbildungsberuf Verkäufer/-in – liegt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei etwa der Hälfte der 2-jährigen Ausbildungsberufe unter 300. Die Schaffung einer Vielzahl weiterer 2-jähriger Ausbildungsberufe, wie etwa in einem Gutachten im Auftrag des Wirtschaftsministeriums (Economix 2003) oder der Handelskammer Hamburg (2000) gefordert, würde die Zersplitterung der Berufelandschaft weiter vorantreiben. Abgesehen davon, dass Absolventen einer

4 Siehe zum Thema Spezialisierung weiter unten.

2-jährigen Ausbildung einem höheren Arbeitslosenrisiko unterliegen⁵, würde dies auch zu einem Verlust an Humankapital führen, da sich die Zahl der (voll) qualifizierten Fachkräfte verringern würde. In Zukunft wird aber der Ersatzbedarf an diesen Fachkräften zunehmen.

Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

Sowohl die Ausbildungsquote (der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) als auch die Ausbildungsbetriebsquote (der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben) ist seit den 80er Jahren zurückgegangen. Die Ausbildungsquote fiel von 8,8 % in den 80ern auf 6,5 % im Jahre 2005. Bildeten Mitte der 80er Jahre noch 34,3 % aller Betriebe aus, liegt dieser Anteil heute bei 25,3 % (alte Bundesländer). In den neuen Bundesländern bildeten 2005 nur 19,4 % aller Betriebe aus (Angaben nach Berufsbildungsbericht versch. Jg.).

Die sinkende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wird beeinflusst durch Faktoren wie

- Kostendruck und kürzere Planungshorizonte (Ausbildung als Kostenfaktor bei ungewissen Zukunftsperspektiven);
- Rationalisierung (Verringerung der Fachkräfte auf der mittleren Qualifizierungsebene).
- die Konzentration auf Spezial- und Nischenprodukte: sie führt zum Verlust breiter Ausbildungsfähigkeit ehemaliger Ausbildungsbetriebe (Ausbildungsanforderungen können in ihrer Breite nicht mehr vermittelt werden);
- Erosionen der Ausbildungstradition und -erfahrung (z. B. durch die Besetzung von Leitungsfunktionen mit Hochschulabsolventen ohne „dualen Background“ oder die Herausbildung neuer Branchen und das Entstehen neuer Betriebe ohne Ausbildungstradition).

Die Neuordnungsaktivitäten der letzten Jahre haben in vielen Fällen nicht die erhofften Ergebnisse gebracht. Weder wurde über alle Ausbildungsberufe hinweg die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht, noch ist durch die Schaffung neuer Ausbildungsberufe insgesamt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gestiegen. Sieht man einmal von den neuen IT-Berufen, den neuen Medienberufen oder ein, zwei anderen Berufen ab, sind die Besetzungszahlen in den neu geschaffenen Berufen eher gering.

Splitterberufe

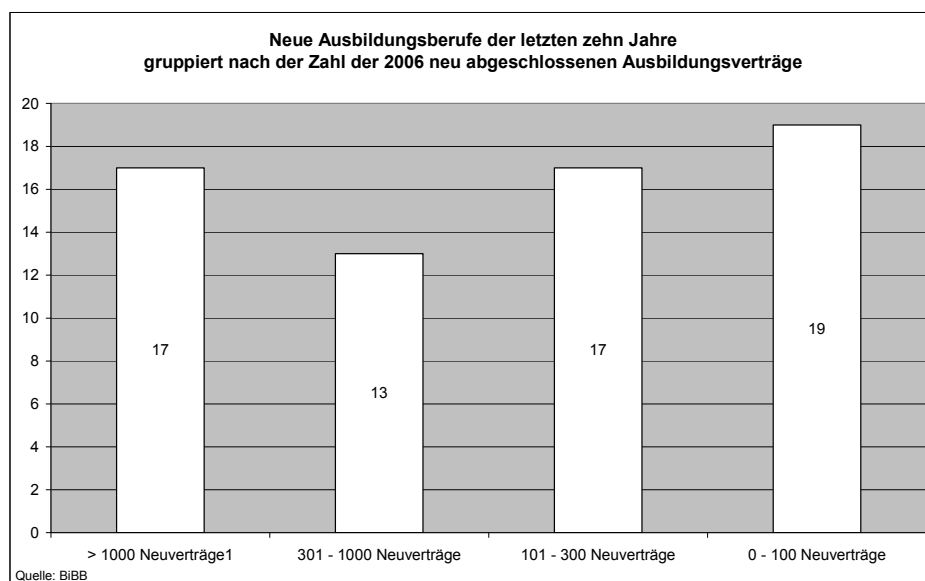
Bei 49 (= 74 %) von 66 zwischen 1996 und 2006 neu geschaffenen Ausbildungsberufen⁶ lag die Zahl der zum 1. September 2006 bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter 1.000. Bei mehr als der Hälfte der neu geschaffenen Berufe (36 = 55 %) lag die Zahl

5 Für das Jahr 2002 lag nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Quote der Auszubildenden, die im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos wurden, bei den Absolventen 2-jähriger Berufe 2002 bei 11,1 % gegenüber einer auf alle Berufe bezogenen Quote von 8,8 %.

6 Von den insgesamt in den letzten zehn Jahren entwickelten 68 neuen Ausbildungsberufen existierten 2006 noch 66. Zwei Berufe sind mittlerweile durch Neuordnungen in anderen Berufen aufgegangen.

der Neuabschlüsse 2006 bei unter 300, und bei 19 Berufen (= 29 %) lag die Zahl der Neuabschlüsse sogar unter 100. Berücksichtigt man nicht die kaufmännischen- und Dienstleistungsberufe, die mit 16 Berufen nur ein Viertel aller neu entwickelten Berufe ausmachen, die aber insgesamt besser besetzt sind, und betrachtet dagegen nur die technisch-gewerblichen Berufe, ergibt sich ein noch deutlicheres Bild. Bei knapp zwei Dritteln aller neuen technisch-gewerblichen Ausbildungsberufe der letzten zehn Jahre liegt die Zahl der Neuabschlüsse bei unter 300, ein Drittel weist eine Besetzungszahl kleiner 100 auf.

Schaubild 4



Der in den letzten Jahren eingeschlagene Weg, immer „passgenauere“, den betrieblichen Anforderungen entsprechende (neue) Berufe zu entwickeln, hat in Verbindung mit einer geringen Besetzungszahl an Auszubildenden zu einer Erhöhung des schulorganisatorischen Aufwandes geführt. Mittlerweile muss die KMK für mehr als 200 gering besetzte Berufe den Berufsschulunterricht in länderübergreifenden Fachklassen organisieren. (KMK 2007). Diese Entwicklung konterkariert die ursprüngliche Intention, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe mit neuen und passgenauen Ausbildungsberufen zu fördern, da die heimatferne Beschulung die Ausbildungsbereitschaft eher negativ beeinflusst.

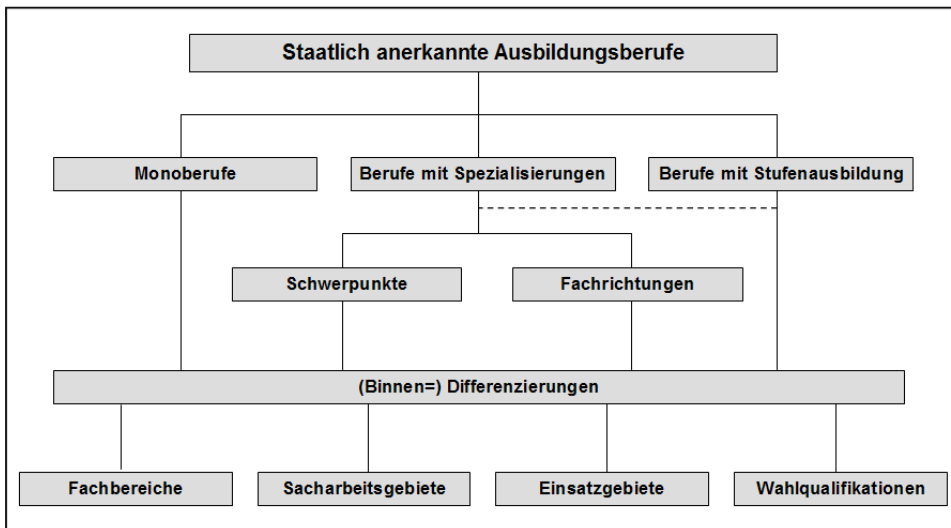
Hinzu kommt, dass sich innerhalb der nächsten vier Jahre die Zahl der Schulabgänger um fast 110.000 auf 856.000 in 2011 verringern wird. Dieser Prozess, der vor allem die östlichen Bundesländer betreffen wird – im Westen wird die Zahl der Schulabgänger in den nächsten Jahren nur geringfügig abnehmen und auch 2015 noch auf dem Niveau von 2003 liegen – wird die Besetzungszahlen mancher Ausbildungsberufe weiter reduzieren.

4.2 Strukturkonzepte

Verordnungen staatlich anerkannter Ausbildungsordnungen, die nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung erlassen sind, enthalten Angaben zur Dauer der Ausbildung und zeitlichen Gliederung der einzelnen Inhaltsabschnitte, beschreiben im „Berufsbild“ in einer Aufzählung die wichtigsten profilgebenden Qualifikationen, regeln die Prüfungsanforderungen und legen im Ausbildungsrahmenplan die Mindestanforderungen an die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) fest. Bis zum Beginn der 90er Jahre gab es im Wesentlichen nur drei Strukturmodelle für die Konzeption staatlich anerkannter Ausbildungsberufe (BiBB 2003).

1. Ausbildungsberufe ohne Spezialisierungen (Monoberufe): In sich geschlossene Ausbildungsgänge mit einem einheitlichen Berufsbild und einheitlichen Anforderungen. 2006 gab es 219 Ausbildungsberufe ohne Spezialisierungen.
2. Berufe mit Spezialisierungen: Gegliederte Ausbildungsgänge, deren Inhalte sich in der Regel bis zu einem Drittel voneinander unterscheiden können, um unterschiedlichen Anforderungen in einem Berufsbereich gerecht werden zu können. Die Spezialisierung erfolgt in Form von Fachrichtungen oder Schwerpunkten.
 - a) Berufe mit Fachrichtungen beinhalten etwa zwei Drittel gemeinsame Inhalte und sind zum Ende der Ausbildung nach unterschiedlichen fachlichen Anforderungen differenziert. Die Fachrichtungen sind im Berufsbild, im Ausbildungsrahmenplan und in den Prüfungen ausgewiesen, sie werden auch in der Berufsbezeichnung ergänzend erwähnt. Beispiel: Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel unterteilt sich in die beiden Fachrichtungen „Großhandel“ und „Außenhandel“. 2006 gab es 50 Berufe mit Fachrichtungen.
 - b) Berufe mit Schwerpunkten unterscheiden sich durch eine nach unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern differenzierte Ausbildung. In der Regel umfassen die unterschiedlichen Schwerpunkte nicht mehr als sechs Monate. Schwerpunkte sind nicht im Berufsbild und in der Berufsbezeichnung ausgewiesen. Beispiel: Die Ausbildung im Ausbildungsberuf Buchhändler/-in kann in den Schwerpunkten „Sortiment“, „Verlag“ oder „Antiquariat“ erfolgen. 2006 gab es 31 Berufe mit Schwerpunkten.
3. Gestufte Ausbildungsberufe, bei denen die Ausbildung in Form aufeinander aufbauender Stufen erfolgt. Unterschieden werden „unechte“ und „echte“ Stufenausbildungsgänge.
 - a) Bei der „unechten“ Stufenausbildung können in einer vorherigen Ausbildung erworbene berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf eine weitere Berufsausbildung angerechnet werden (Anrechnungsmodell). 2006 gab es 62 Ausbildungsberufe, die diesem Modell entsprachen, davon 17 Berufe, die bei Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Berufe angerechnet werden können und 45 Berufe, auf die eine andere vorherige Ausbildung angerechnet werden kann.
 - b) Bei der durch die Reform des Berufsbildungsgesetzes neu geregelten „echten“ Stufenausbildung, bei der die Ausbildung in Form sachlich und zeitlich besonders gegliederter Stufen erfolgt, führt erst der Abschluss der letzten Stufe zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Das Ausbildungsverhältnis wird in diesem Fall über alle Stufen abgeschlossen. Nach diesem Modell existieren noch keine Ausbildungsverordnungen.

Schaubild 5



Beginnend mit der Reform der Büroberufe (Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation), die über gemeinsame Sockelqualifikationen verfügen und bei denen flexible, gestaltbare Wahlbereiche wie Fachbereiche und Sacharbeitsgebiete zum Einsatz kamen, wurden in zunehmendem Maße weitere Strukturelemente zur flexiblen Anpassung der Ausbildungsberufe an differenzierte Anforderungen eingeführt.

- Bei Fachbereichen (Beispiel Informatikkaufmann/-frau) erfolgt ein Teil der Ausbildung in einem gewählten Fachbereich, der der Vermittlung branchenspezifischer Inhalte dient.
- Wählbare Einsatzgebiete (ebenso Sacharbeitsgebiete) sollen die Vielfalt der beruflichen Einsatzfelder in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, Branchen, Betriebsgrößen und Organisationsformen abbilden, die Ausbildung in diesen Bereichen vertiefen und so eine bessere Verknüpfung der Ausbildung mit den zukünftigen Zielarbeitsplätzen ermöglichen. Beispiele: Automobilkaufmann/-frau, IT-Berufe, Industrielle Metallberufe.
- Wahlqualifikationseinheiten bieten die Möglichkeit der Auswahl bestimmter Pflicht- und/oder Wahlbausteine aus einem Katalog oder mehreren, aufeinander aufbauenden Auswahlkatalogen. Die Wahlqualifikationseinheiten werden im Ausbildungsrahmenplan ausgewiesen und haben einen Umfang zwischen sechs Wochen und sechs Monaten (z. B. Pharmakant/-in), im Durchschnitt beträgt die Dauer der einzelnen Wahlqualifikationseinheiten drei bis vier Monate.
- Kernqualifikationen (auch: Basisqualifikationen, gemeinsame Qualifikationen, integrativ zu vermittelnde Qualifikationen, arbeits- oder berufsfeldübergreifende Qualifikationen) bezeichnen den gemeinsamen Anteil inhaltlich ähnlicher Berufe. Beispiel IT-Berufe: Bei diesen vier Berufen umfasst der Anteil der über die gesamte Ausbil-

dungszeit verteilen, integrativ mit den jeweiligen Fachqualifikationen zu vermitteln den gemeinsamen Kernqualifikationen ca. 50 Prozent der Ausbildungszeit.

Das deutsche Berufsbildungssystem hat durch die Entwicklung und Kombination neuer, flexibler Strukturelemente zur Gestaltung von Ausbildungsberufen auf die Herausforderungen durch sich schnell ändernde Qualifikationsanforderungen und sich ausdifferenzierende betriebliche Profile reagiert und sich als anpassungsfähig erwiesen. Die Fülle der unterschiedlichen Differenzierungselemente und ihrer Kombinationsmöglichkeiten sowie eine nicht immer eindeutige Definition der verschiedenen Strukturelemente haben jedoch auch zu einer neuen Unübersichtlichkeit geführt.

- Wahlmöglichkeiten und die Kombination von Fachrichtungen mit Wahlqualifikationseinheiten und/oder Einsatzgebieten stoßen dort an ihre Grenzen, wo durch die vielfältigen Auswahlmöglichkeiten der Inhalte eines Berufs sein spezifisches Profil zu verschwinden droht.
- Die inhaltlichen Differenzierungsmöglichkeiten können je nach Anzahl der Wahlmöglichkeiten und/oder der Zahl der Auszubildenden zu Problemen bei ihrer Berücksichtigung im Berufsschulunterricht führen.
- Manche Strukturelemente wie „Sacharbeitsgebiete“, „Schwerpunkte“ oder „Einsatzgebiete“ sind inhaltlich nicht klar voneinander unterschieden, die Regeln ihrer Verwendung zur Strukturierung von Ausbildungsberufen sind nicht immer nachvollziehbar. Beispielsweise beziehen sich Einsatzgebiete zum Teil auf einen bestimmten Abschnitt des Berufsbildes, der auch im Ausbildungsrahmenplan ausgewiesen ist (Vgl. Industriekaufmann/-frau oder Reiseverkehrskaufmann/-frau), zum Teil erfolgt die gesamte Ausbildung in (mindestens) einem Einsatzgebiet (Mediengestalter/-in Bild und Ton). Nicht bei allen Berufen wird auch in den Prüfungen auf die Einsatzgebiete Bezug genommen.

5 Zusammenfassung und Schluss

Die seit Jahren diskutierte „Krise der Beruflichkeit“ liefert – zumindest bisher – keine hinreichenden Argumente für die Auflösung des deutschen, am Berufsprinzip orientierten Systems der beruflichen Bildung. Während einerseits Facharbeit durch die Prozessorientierung vor neue, fachübergreifende Herausforderungen gestellt wird, finden gleichzeitig Prozesse der Standardisierung und Spezialisierung und einer damit verbundenen Entwertung qualifikatorisch breit angelegter Facharbeit statt.

Auf diese mit ambivalenten Anforderungen verbundenen Wandlungsprozesse der Arbeitswelt hat die Berufsbildung in der Vergangenheit durch die Schaffung einer Vielzahl neuer Berufe sowie neuer Modelle zur flexiblen Strukturierung von Ausbildungsberufen reagiert. Neben einer verstärkten Berücksichtigung der Prozessorientierung und fachübergreifender (Schlüssel=)Qualifikationen wurden dabei gleichzeitig sogenannte „Einfachberufe“ mit abgesenktem Anforderungsniveau entwickelt. Der Dynamik des Beschäftigungssystems mit möglichst passgenauen Ausbildungsberufen folgen zu wollen, führt die Berufsbildung jedoch zunehmend in eine Sackgasse. Spezialberufe für eine begrenzte Nachfrage von Betrieben und Bewerbern führt zu einer eingeschränkten beruflichen Handlungsfä-

higkeit der Fachkräfte und damit letztlich auch zu einer eingeschränkten Einsetzbarkeit in den Betrieben sowie erhöhten Kosten für Anpassungsqualifizierungen.

Nicht nur die Dynamik der Interaktion zwischen Arbeitswelt und Berufsbildung, sondern auch die Anpassung an diese Dynamik selbst, die in den letzten Jahren nicht immer systematisch erfolgte, stellt das Berufsbildungssystem jetzt vor „neue“ Herausforderungen. Dass Schritte zur Konsolidierung und Systematisierung notwendig sind, belegen auch die sich in den letzten Jahren häufenden Vorschläge zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems⁷.

Nach unserer Auffassung sollten dabei folgende Punkte Berücksichtigung finden:

- Eine Neustrukturierung des Berufsbildungssystems sollte auf der Basis des Berufskonzepts erfolgen, weil es stabilisierende Funktionen hat.
- Um kurzfristige, an Einzelinteressen orientierte Entscheidungen zu vermeiden, sollte die Qualifikationsforschung inklusive der Früherkennung neuer Beschäftigungsfelder stärker zur systematischen und nachhaltigen Entwicklung und Modernisierung der Ordnungsmittel der beruflichen Aus- und Fortbildung herangezogen werden.
- Die Entwicklung und Strukturierung von Aus- und Fortbildungsberufen muss einzelberufs- und gegebenenfalls branchenübergreifend erfolgen, um systematisch berufsfeldweite/sektorweite Strukturierungs- und berufliche Anschluss- und Durchstiegsmöglichkeiten gestalten zu können.
- Zur Vermeidung von Splitterberufen und des Absinkens von Standards durch Einfach- und Spezialberufe mit schmalen Einsatzmöglichkeiten am Arbeitsmarkt könnte die Reduzierung der Anzahl der Berufe eine Lösung sein. An berufsfeldbreiten gemeinsamen Qualifikationen und einem einheitlichen Niveau orientierte „Basisberufe“, die eine breite Qualifizierung am Anfang der Ausbildung mit flexibler Spezialisierungsmöglichkeit am Ende der Ausbildung kombinieren, könnten auch zukünftig die Qualifikationsanforderungen eines Hightech-Landes erfüllen.
- Die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems erfordert auch Konzepte zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe sowie eine breite Integration aller Ausbildungsnachfrager.
- Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit müssen bei der Modernisierung der Berufe stärker in den Vordergrund rücken. Das bezieht sich sowohl auf die Qualifikationen innerhalb der beruflichen Bildungsgänge als auch auf Bildungsangebote anderer Bildungsinstitutionen.

Literatur

Baethge, Martin, 2004: Ordnung der Arbeit – Ordnung des Wissens: Wandel und Widersprüche im betrieblichen Umgang mit Humanressourcen. In: SOFI - Mitteilungen Nr. 32, S. 7-21.

7 Modell „Basisberufe“ der KMK (1998); Satellitenmodell des DIHT (1999); Berufsgruppenkonzept der BDA (2006); Bausteinmodell von Euler/Severing (2006); Modell „Dual mit Wahl“ des DIHK (2007).

- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker, 1998: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Heft 3, S. 461-472.
- Baethge, Martin; Oberbeck, Herbert, 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt [u.a.]: Campus.
- Bosch, Gerhard, 2001: Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52. Jg., Heft 1, S. 28 -40.
- Brötz, Rainer; Dorsch-Schweizer, Marlies; Haipeter, Thomas, 2006: Berufsausbildung in der Bankbranche vor neuen Herausforderungen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, 2003: Wie entstehen Ausbildungsberufe? Ein Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen, mit Glossar. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, BMWA 2003: Bundesarbeitsblatt, Heft 6-2003.
- Dostal, Werner, 2006: Berufsgenese - ein Forschungsfeld der Berufsforschung, erläutert am Beispiel der Computerberufe. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung * 302. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar, 1998: Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Heft 3, S. 438-460.
- Fitzenberger, Bernd; Spitz, Alexandra, 2005: Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. Discussion Paper No. 04-05. ZEW. <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0405.pdf>, Stand: 06.09.2007.
- Hall, Anja, 2007: Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4/2007, S. 10-14.
- Handelskammer Hamburg, 2000: 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt - aber geben könnte! Hamburg 2000.
- Haunschild, Axel, 2004: Flexible Beschäftigungsverhältnisse. Effizienz, institutionelle Voraussetzungen und organisationale Konsequenzen. Habilitationsschrift für das Fach Betriebswirtschaftslehre. http://www1.uni-hamburg.de/perso/Haunschild_Habil_2004.pdf, Stand: 06.09.2007.
- Industriegewerkschaft Metall, 2003: Bundesregierung beschließt zweijährige Einfachausbildung. In: Infos für die Berufsbildung, Heft 108.
- Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.), 2005: Perspektiven des Berufskonzepts - die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung * 297. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Kern, Horst; Schumann, Michael, 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: Beck.
- Kloas, Peter-Werner, 1997: Modularisierung in der beruflichen Bildung. In: Der Generalsekretär (Hrsg.): Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 208, S. 9-59.

- Kupka, Peter; Biersack, Wolfgang, 2005: Berufsstruktur im Wandel – Veränderungen zwischen 1994 und 2004. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung * 297. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, S. 75-90.
- Lacher, Michael, 2006: Ganzheitliche Produktionssysteme, Kompetenzerwerb und Berufliche Bildung. In: Clement, Ute; Lacher, Michael (Hrsg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb: zu den Veränderungen der Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Stuttgart: Steiner, S. 73-91.
- Laur-Ernst, Ute, 2000: Das Berufskonzept: umstritten, widersprüchlich, aber zukunftsfähig – auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: Ibv Nr. 8 vom 20. Februar 2002, S. 661 ff. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2002_Benachteiligte_laure Ernst_badboll.pdf, Stand: 01.12.2007.
- Olsen, Ole Johnny, 2001: Erosion der Facharbeit? Fragen und Einwände zu einer deutschen Debatte. In: Soziale Welt, 52. Jg., Heft 2, S. 151-179.
- Pongratz, Hans. J., 2000: Arbeitskraftunternehmer als neuer Leittypus? Flexibilisierung der Arbeit und Patchwork-Biographien. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. <http://www.die-bonn.de/zeitschrift/12001/positionen3.htm>, Stand: 06.09.2007.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 1999 (Hrsg.): Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“. Bonn: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.
- Rauner, Felix, 2006: Prozessorientierte Ausbildung. Vortrag anlässlich der BIBB-Fachtagung „Neue Qualifikationen – Neue Prüfungen. Bad Godesberg, 30.11.-01.12.2006. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/12pr_veranstaltung_elektro_metall_12_06_rauner.pdf, Stand: 01.12.2007.
- Sauter, Edgar, 2003: Strukturen und Interessen: auf dem Weg zu einem kohärenten Berufsbildungssystems. Bielefeld: Bertelsmann.
- Schumann, Michael, 2003: Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen. In: SOFI – Mitteilungen Nr. 31, S. 105-112.
- Schwarz, Hendrik, 2003: 2-jährige Ausbildungsberufe – ein tragfähiges Konzept? Bundesarbeitsblatt Heft 6. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr_dokumentation_bibbforum_didacta2007_22.pdf, Stand: 01.12.2007. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Seibert, Holger, 2007: Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ... IAB-Kurzbericht 01/2007. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, 2007: Erklärung der Kultusministerkonferenz gegen die Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung (Beschluss vom 28.02.2007). <http://www.kmk.org/doc/publ/ueberspezial-bausbildung.pdf>, Stand: 06.09.2007.
- Vogler-Ludwig, Kurt; Düll, Nicola; Leitzke, Simone; Letzner, Volker, 2003: BMWA-Forschungsvorhaben 13/02. Ausbildung für einfache Berufe. Identifizierung von Tätigkeitsfeldern mit weniger komplexen Anforderungen als Basis zur Schaffung neuer anerkannter Ausbildungsberufe mit abgesenktem Anforderungsniveau. Endbericht. Manuskript: <http://www.economix.org/ECONOMIX-Einfache-Berufe-Kurzfassung.pdf>, Stand: 01.12.2007. München: Economix Research & Consulting.

- Weidig, Inge; Hofer, Peter; Heimfried, Wolff, 1999: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung *227. Nürnberg : Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Womack, James P.; Jones, Daniel T.; Roos, Daniel, 1992: Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institut of Technology. Frankfurt a. M.: Campus.

Marlies Dorsch-Schweizer
Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 4.3.1
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
E-Mail: Dorsch-Schweizer@bibb.de

Marlies Dorsch-Schweizer, Jahrgang 1952, Diplom-Sozialwissenschaftlerin. Ausbildung zur Bankkauffrau, langjährige Berufstätigkeit als Bankangestellte, Abitur auf dem 2. Bildungsweg, Studium der Sozialwissenschaften in Duisburg: Schwerpunkt Soziologie, nach dem Studium wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Forschungsprojekten zu Themen der Arbeitsmarkt- und Geschlechterforschung. Seit 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Bundesinstitut für Berufsbildung.

Henrik Schwarz
Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 4.2
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
E-Mail: Schwarz@bibb.de

Henrik Schwarz, Jahrgang 1958, Diplom Sozialwirt, Diplom Soziologe. Ausbildung zum Maschinenschlosser, Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, der Universität Hamburg sowie der Freien Universität Berlin. Verschiedene Tätigkeiten in der Industrie und bei Bildungseinrichtungen. Seit 1993 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn, Arbeitsschwerpunkte: Qualifikationsforschung, Curriculumentwicklung, Entwicklung, Neuordnung und Evaluation von Aus- und Fortbildungsberufen. Von 2000 bis 2003 Berufsbildungsberater in Äthiopien.